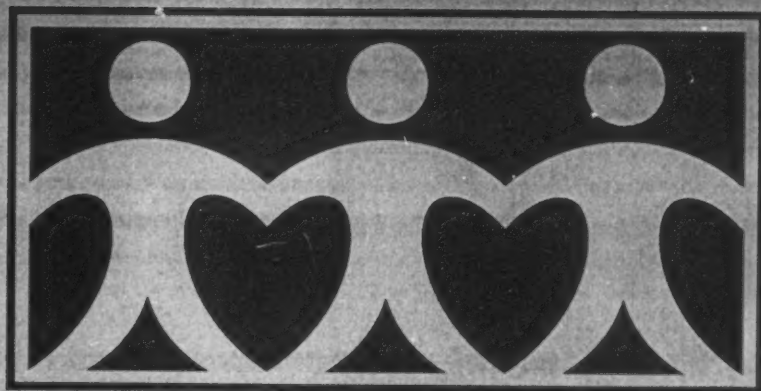


Annual Report

New Brunswick Human Rights Commission

2009-10

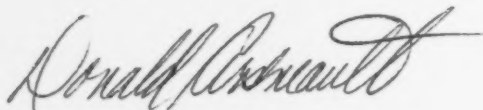


Fredericton, N.B.
The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2010. The Commission is responsible to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour, Province of New Brunswick.

Sincerely,



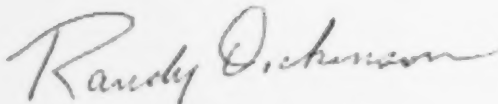
Honourable Donald Arseneault
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Honourable Donald Arseneault
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2010.

Sincerely,



Randy Dickinson¹
Chairperson
New Brunswick Human Rights Commission

¹ 1 Dr. Gordon Porter's term having expired, Randy Dickinson became the Chairperson of the Human Rights Commission on May 1, 2010.

Document Information:

Annual Report 2009-2010
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick

September 2010

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-380-6
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Contact Information:

New Brunswick Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada

Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
TTY: (506) 453-2911

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp

Table of Contents

Remarks from the Chairperson	1
Members of the Commission	3
Compliance	5
Education and Prevention	11
 Appendices	
A. Strategic Plan 2006-09	17
B. Organizational Chart.....	18
C. Complaint Process Flow Chart	19
D. Complaint Statistics	20
E. Summary of Expenditures.....	22
F. Our Publications	23

Remarks from the Chairperson:

Dr. Gordon L. Porter

The New Brunswick Human Rights Commission is responsible for the administration of the *Human Rights Act*. It discharges its mandate mainly by investigating and conciliating complaints of discrimination, informing New Brunswickers about their rights and responsibilities, and forwarding the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The Commission takes these responsibilities very seriously.

During the 2009-10 fiscal year, the Commission received 180 distinct complaints of discrimination. In addition, 10 cases were settled before a complaint was filed. Many of the complaints concerned discrimination on multiple grounds. As in previous years, most complaints were employment-related, and most (54%) concerned discrimination based on physical or mental disability.

One of the Commission's priorities over the last few years has been to optimize its procedures to cut down the time it takes to investigate or conciliate a complaint. In 2009-10, the number of active complaints at yearend was reduced to 206 from 224 in the previous year and the average age of closed complaints was reduced to 11 months from 12 months in the previous year. This is still too long, but it reflects the reality that human rights complaints are becoming more complex.

A critical element of the solution to the complaint backlog is education aimed at avoiding the incidents of discrimination that lead to complaints in the first place. The Commission has an active education programme, with 118 presentations or information sessions being delivered over the year.

In 2009-10, the main focus of the programme was the Commission's Accommodating Students with a Disability Guideline. During the year, the staff delivered 41 presentations on the guideline. Among them were 17 information sessions for parents in 12 municipalities across New Brunswick. Over the course of 2008-09 and 2009-10 fiscal years, the Commission has spoken about the guideline to nearly every District Education Council and to nearly all the principals in the province. A total of 63 presentations were delivered on the guideline over those two years.

Also notable are two forums on pay equity, entitled "Taking Stock: Looking Ahead / Bilan - Regard sur l'avenir," that the Commission held in Fredericton and Edmundston. Panellists explained the government's pay equity program and gave the audience a deeper understanding of pay equity as a human rights issue.

At the Commission, we are well aware that the human rights that New Brunswickers enjoy would not be possible without the work of numerous individuals and groups in the private sector. The Commission has established two human rights awards to recognize and support their work.

In September 2009, the Human Rights Award was presented to the Lady Thunder hockey team of Woodstock High School. The team was chosen for the award as a result of support shown by its members for players who were subject to name-calling based on sexual orientation.

At the same ceremony, the Pioneer of Human Rights Award was presented to Dr. Rev. Brent Hawkes because of his leadership in advancing equal rights for same-sex couples and the lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) communities. During a speaking tour in September 2009, Rev. Hawkes delivered a total of nine speeches to about 2000 high school students, 150 Social Work and Education university students and 80 community activists and members of the public. His talks were well received, and were helpful in countering homophobia in schools and providing support for LGBT students, who face high drop-out, homelessness and suicide rates.

The Commission is conscious of the need to increase its visibility and outreach. In November 2009, the members and several of the staff of the Commission met about 20 community leaders in Dalhousie. The breakfast meeting was held in conjunction with the Commission business meeting in Dalhousie that day. It was an excellent opportunity to improve the Commission's outreach and networking in that area.

During the year, Susan Butterfield, the Director of the Commission, left to pursue personal interests. Susan has played a critical role in helping the Commission to streamline its complaint process and improve its services. She has left her mark at the Commission and her achievements are much appreciated. Susan was replaced by Jill Peters, who previously was the manager of the Operational Consulting unit at the Department of Social Development.

The terms of Commission members Muriel Morisset and Mary Jane Ward expired during the 2009-10 fiscal year. I would like to thank them for their service, which they performed with diligence and integrity. I would also like to welcome three new members to the Commission: Patrick Barbour, Huberte Gautreau and Eva Sock. Biographical information on the new members can be found in the following pages.

This is my last year as Chairperson of the Human Rights Commission. I am grateful for the privilege of leading the Commission over the last few years. It was a wonderful experience. As with any positive experience, I leave with mixed feelings, but with the confidence that the Commission is in good hands and on the right path.

Members of the Commission

As of April 2009, the members of the Human Rights Commission were Gordon Porter (Chairperson), Aloke Chatterjee, Arthur Harquail, Audrey Lampert, René Landry, Muriel Morisset, Emil Olsen and Mary Jane Ward. Biographical notes on each member are included in previous annual reports. The bios of current members are also published on the Commission's website.

The terms of Muriel Morisset and Mary Jane Ward expired during the 2009-10 fiscal year. Three new members were appointed: Patrick Barbour, Huberte Gautreau and Eva Sock. These are their bios.

Patrick Barbour

Patrick Barbour, B.A., B. Ed., M. Ed., earned his masters of education in counselling in 1999, with an expertise in crisis counselling. He currently works as a Guidance Counsellor at Dalhousie Regional High School. Prior to this, he was a Methods & Resource teacher and in an Atlantic Provinces Special Education Authority elementary classroom for the hearing impaired.

He has researched and made many presentations on the underlying causes of underachievement and its long-term impact on adolescents. His written comprehensive approach to counselling underachievers is now used in several provinces.

Mr. Barbour is the author of several one-act plays regarding bullying and harassment. He is also founder of the high school's ambassadors program, which is designed to establish relationships between youth and communities through volunteerism.

He resides in Dalhousie with his wife of 28 years, Theresa. He has two sons, Mark and Justin.

Huberte Gautreau

Huberte Gautreau is a nurse and a graduate from the University of Chapel Hill, North Carolina, where she earned her masters degree in community health. She was hired by the World Health Organization and by CUSO to work abroad in the field of health care. She also was a professor at the nursing school at the University of Moncton, a project co-ordinator of education for international solidarity, and an advisor on sexual and sexist harassment.

Since her retirement Ms Gautreau has dedicated herself to the passing of legislation on pay equity for both the public and private sectors, and involved herself with Conscience Canada, an organization that seeks to have laws

enacted to allow conscientious objectors to direct a portion of their taxes toward peace. In 2000 she co-chaired the committee of the World March of Women, from which emerged the Coalition for Pay Equity, which she has chaired twice. Active on the Coalition still today, she seeks pay equity legislation that would apply to the private sector.

In 1995 Ms Gautreau received the New Brunswick Human Rights Award, and in 2004 she received a Governor General's Award in commemoration of the Persons Case.

Eva Sock

Eva Sock, who is from the Elsipogtog First Nation, has extensive work experience in various jobs throughout her career.

She has been the Band Manager at Elsipogtog and was involved in the development of the community and the management of its affairs for over 30 years. Her employment with Elsipogtog Band Council was in inter-governmental relations and, more importantly, in community planning to assist the Elsipogtog community in attaining its own Master Plan for the future. She was also a Project Manager in the Integrated Primary Health Care Pilot Project for 4 years.

Ms. Sock has also worked with the First Nation governments in the Atlantic Region under the Department of Indian Affairs.

Currently she is the Executive Director of the Eastern Door Fetal Alcohol Spectrum Disorder Diagnostic Center, and is involved within the Community Health field as an advisor in the area of Primary Health Care.

Ms. Sock received her Social Work Degree from St. Thomas University and has been in the helping profession for over 30 years. She is actively involved with her community on a volunteer basis, and has a lot of knowledge and experience in community and individual crises. She loves to share the plight of her community, its aspirations as well as its dreams.

Compliance

Complaint Process

Individuals who believe they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition or political belief or activity have the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

The Commission continued with its triage function, where all formal complaints are reviewed by a triage team that identifies the human rights issues raised in the complaint, and answers any issues as to jurisdiction or the sufficiency of the complaint form.

The Commission also continued with its centralized complaint notification system, where one human rights officer is responsible for contacting the parties to all complaints that were referred from triage. The officer contacts the complainant, completes a settlement checklist and obtains the complainant's "without prejudice" proposed terms of settlement. The officer then advises respondent(s) of the complaint and of the Commission's mediation and investigation process, and offers its early mediation services.

If mediation is accepted, the officer attempts to resolve the complaint by providing the respondent(s) with the complainant's "without prejudice" proposed terms of settlement. In some cases, the parties participate in a face-to-face mediation session. All settlement discussions are strictly confidential and are on a "without prejudice" basis.

If a settlement is reached, the parties sign a release and confidentiality agreement and the file is closed as being settled.

If a settlement is not reached, the respondent(s) must file a written response to the complaint and the complainant is provided with the opportunity to provide a written rebuttal to the response. The file is then reviewed and the next appropriate steps are determined. They may include dismissal at the Director's level or assignment to an officer for further investigatory steps.

Settlements may include compensation for special and general damages, as both of these remedies may be ordered by a Board of Inquiry should it find discrimination. Special damages include lost wages and expenses incurred by the complainants. General damages are intended to compensate complainants for the injury to their dignity, feelings and self-respect. Other possible terms of settlement are accommodation, a letter of reference, a letter of apology, changes in policies, reinstatement of a dismissed employee, and a human rights training seminar for the respondent.

The complaint process is described in appendix C.

Complaint Statistics

Statistical information on all the complaints filed is found in Appendix D. Here are some highlights:

- The Commission received 180 complaints in 2009-10, compared to 196 complaints in 2008-09; seventy-five of the complaints were filed by women.
- Similar age discrimination complaints were filed by 16 complainants against the same respondent; if each of those complaints is counted, this brings the number of complaints to 195.
- The complaints included 318 allegations of discrimination, since several complaints alleged discrimination based on multiple grounds (e.g. race and colour) or in multiple activities (e.g. service and housing).
- 859 referrals to other agencies were made.
- 206 complaints were active at the end of the year, including cases referred to a Board of Inquiry, compared to 224 the previous year

Grounds of Discrimination

- The most common grounds were physical disability (85) and mental disability (52), which together accounted for 43% of all complaints. The next most common ground was age (34), followed by sex (25).
- There were 22 complaints based on social condition (source of income, occupation, level of education), of which the majority (12) concerned services. This is a substantial increase from previous years; in 2008-09, there were 10 complaints based on social condition.
- As in previous years, most complaints (181) were employment-related. The majority (97, 54%) dealt with discrimination based on physical or mental disability.

Closed Complaints

In total, 336 formal complaints were closed in 2009-10, compared to 204 in 2008-09. This increase is attributable to the large number of similar age discrimination complaints that had been filed in earlier years by several complainants against the same respondents. In 2008-09, 20 of these complaints were closed after the Court of Queen's Bench gave its decision in the *Blair* case (See page 9 of this annual report), and another 159 similar complaints were closed when time extension requests were not granted.

When these two sets of similar complaints are counted as two complaints only, 159 distinct complaints can be considered to have been closed for the purposes of year-to-year comparisons. They were closed at the following stages:

- 51 were settled, 12 in early mediation,
- 82 were dismissed,
- 23 were withdrawn or abandoned or found to be outside the Commission's jurisdiction,
- Three were closed at the Board of Inquiry or court levels.

The average age of closed complaints was 11 months, down from 12 months in the previous year.

Settlements

A total of 61 cases were settled, compared to 101 in 2008-09. They involved 51 formal complaints (compared to 81 in 2008-09), and 10 pre-complaint interventions (compared to 20 in 2008-09). Pre-complaint interventions are done in cases that have some urgency because, for example, a person is about to lose their job or to be evicted.

The cases were settled at the following stages:

- 10 cases during pre-complaint interventions,
- 12 cases settled within six months of the complaint (i.e. during early mediation),
- 34 cases settled after six months, but before being considered at a Commission meeting, and
- 5 cases settled after being considered at a Commission meeting, but before being referred to a Board of Inquiry.

Sample Complaints

The following is a sample of the types of complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Physical disability / Employment

An employee alleged that his employer discriminated against him on the basis of his physical disability when they terminated his employment after he filed a workers compensation claim. The employer denied the allegations and maintained that the employee was laid off because of a downturn in business. They decided that they would not rehire him due to the employee's actions when he was laid off (making a threat to a co-worker). The medical documentation obtained through the investigation indicated that the complainant's injury did not constitute a physical disability as defined under the *Human Rights Act*. The complaint was dismissed by the Director as being clearly without merit.

2. Sex (pregnancy) / Employment

An employee alleged that she was discriminated against on the basis of her sex (pregnancy) when her employer terminated her employment. The employer denied the allegations, but agreed to participate in the Commission's mediation process on a no-admission-of-liability basis. Commission staff assisted settlement discussions, resulting in a resolution to the complaint.

3. Perceived disability / Employment

An applicant for a job attended the interview on crutches due to a broken leg. The position was scheduled to commence three months after the interview date. The applicant alleged that he was disqualified for the position because the employer perceived that he had a physical disability. The Human Rights Commission completed its investigation and decided not to dismiss the complaint. Settlement discussions failed to result in a settlement and the Commission recommended the appointment of a public Board of Inquiry to hear the matter. The Board of Inquiry is pending.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a Board of Inquiry hear the complaint. In that case, the Minister responsible for the Human Rights Commission may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such Boards are separate and independent from the Commission.

During the year, the Commission recommended the appointment of three new Boards of Inquiry.. Two deal with age discrimination in employment, while the other deals with perceived physical disability in employment. Two Boards appointed in 2008-09 remained pending. Accordingly, a total of five Boards of Inquiry were pending in March 2010.

A.B. v. Brunswick News Inc.

(Board of Inquiry File No: HR-007-06) A.B. alleged that Brunswick News Inc. discriminated against him on the basis of his mental disability (severe depression) when they failed to accommodate him and when they terminated his employment. He alleged that, when he first returned to work, he was demoted from his position as circulation supervisor to a position in the mailroom. He also alleged that, after another medical leave, the respondent failed to accommodate him when they placed him in a telemarketing supervisor position instead of considering him for the district manager and distribution supervisor positions. Finally, he alleged that the termination of his employment was discriminatory.

The Board of Inquiry dismissed the complaint because the complainant had failed to establish a *prima facie* complaint of discrimination. The Board also found that, had the complainant been successful, the Board would have ordered general damages for each alleged violation of the *Human Rights Act*; and that it had the authority to award legal costs to the complainant. The complainant later sought judicial review of the Board of Inquiry's decision.

Judicial Review

In February 2010, the Court of Queen's Bench heard arguments related to the Commission's granting of a time limit extension request in one case; it had not rendered its decision at the end of March 2010. In addition, the Court of Appeal heard arguments in the *New Brunswick Human Rights Commission v. Province of New Brunswick (Department of Social Development)* case, but a decision had not been issued by the end of the fiscal year.

During the year, the Court of Queen's Bench delivered decisions in two cases.

1. *Mills v. New Brunswick (Human Rights Commission)* (July 9, 2009)

Glen Mills had filed a human rights complaint alleging age and physical disability discrimination against AV Nackawic Inc. (AVN). After an investigation, the Director of the Commission closed the complaint as being clearly without merit, since the information provided did not support the allegations and Mr. Mills had failed to provide the Commission with relevant medical documentation supporting the existence of a physical disability, despite several requests. Mr. Mills appealed that decision to the Commission, but the Commission upheld the Director's decision. He then filed a judicial review of the decision to dismiss his complaint, alleging that the Commission had failed to observe the principles of natural justice or procedural fairness and had failed to conduct a thorough and proper investigation.

The Court of Queen's Bench upheld the Commission's decision and dismissed the application for judicial review, finding that the Commission did not fail to investigate obviously crucial evidence and the Director had exercised her screening function in deciding that the applicant's complaint lacked merit. The court noted that "great patience was exercised by the employees of the HRC in gathering the information from Mills."

2. *New Brunswick (Superintendent of Pensions) v. Blair* (Court of Queen's Bench) (September 9, 2009)

The complainant, James Blair, and 19 other complainants had filed complaints against the Superintendent of Pensions alleging age discrimination (under 55), since the application of the *Pension Benefits Act* and its regulations (before they were amended) resulted in them not being entitled to a pension from their bankrupt employer despite the fact that each of them had worked for their employer for 15+ years. The Human Rights Commission completed its investigation and recommended the appointment of a Board of Inquiry. The Board found that discrimination had

occurred due to section 50 of the regulations, as previously worded, and awarded each complainant \$3,000 as general damages.

The Superintendent of Pensions applied for a judicial review of the Board's decision, arguing that the Board erred in law by giving the regulation an unreasonable interpretation and finding it to be discriminatory. Madame Justice J. L. Clendening upheld the Board's decision regarding its finding that section 50 of the old regulation was discriminatory on the basis of age since it deprived the complainants of a pension benefit on the basis of their age only. However, Justice Clendening quashed the general damages awards as the Board did not provide cogent reasons to justify them.

Education and Prevention

National Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters cooperation and information-sharing between human rights agencies across Canada. CASHRA holds a human rights conference for members, staff and the general public each year on a rotating basis.

One of the Commission's lawyers is a member of the CASHRA lawyers' group currently working on federal/provincial jurisdictional issues related to human rights. A main focus of the group this past year was to clarify the circumstances under which complaints by members of First Nations should be filed with the Canadian Human Rights Commission instead of with a provincial or territorial human rights commission. The committee prepared three documents that were presented to the CASHRA executive, including a Plain Language Guide, a Best Practices Guideline, and a Contact List. The lawyer also represents the Commission on the CASHRA Research and Policy Committee that is in the process of preparing a Report Card on Human Rights in Canada.

At the request of the recently created Canadian Human Rights Museum, the Human Rights Commission compiled a list of stakeholders to be invited by the museum to participate in a public engagement session in Moncton in November 2009. The session was aimed at collecting human rights stories from New Brunswickers to be considered for inclusion in the new museum's exhibits. The new national museum is expected to open in Winnipeg in 2012.

Presentations and Information Sessions

In 2009-10, 118 presentations or information sessions were delivered by Commission staff and members and by Dr. Rev Brent Hawkes (See the "Speaking Tour" on page 13 of this annual report). Thirteen of the sessions had been agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

Presentations were delivered to various private and public sector employers; to educators and to school, college and university students; to parents; and to non-governmental organizations, including multicultural associations and immigrant settlement programs.

The most common topic of the presentations was the Commission's *Guideline on Accommodating Students with a Disability* (see below). The other major topic was the duty to accommodate disability at work, on which the Commission delivered 26 presentations. Over the last two fiscal years, the staff has conducted 123 presentations on accommodating disability in schools and the workplace.

In November 2009, the Commission's Manager of Investigations and its General Legal Counsel went to Newfoundland to share their expertise with the staff of the Newfoundland Human Rights Commission, and provided a two and a half day session on best practices in investigation and interviewing techniques.

In August 2009 and February 2010, the Commission's legal team provided information sessions to the English and French sections of the New Brunswick Law Society's Bar Admissions Course. Students-at-law were instructed on equality law, administrative law and the human rights complaint process. In one session, the students participated in two mock human rights Boards of Inquiry. In October 2009, the Commission's legal staff spoke about the Commission's investigation process to a continuing legal education event given by the Canadian Bar Association. The Commission staff also taught two classes at UNB's law school.

In April 2009, Commission staff made a presentation on human rights issues relating to lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) students and their teachers as part of a day-long professional development institute for teachers in the Anglophone sector entitled "Creating Allies for Gay Youth". A similar presentation was given to about 40 St Thomas University students enrolled in a Human Rights Education intercession course in May 2009, and to about 25 representatives of non-governmental groups in Moncton in August 2009.

The Human Rights Commission also organized two forums on human rights and pay equity (see below).

Guideline on Accommodating Students with a Disability

The Human Rights Commission delivered 41 presentations to inform educators and stakeholders about the Commission's Guideline on Accommodating Students with a Disability, which was published in 2007. They include nine presentations to the members of the various District Education Councils, nine presentations to teachers' assistants and school intervention workers, two presentations to teachers, and 23 presentations to stakeholders (mainly parents with a child who has a disability). In October, the Commission also had a kiosk with information about the guideline at the "Maritime Kitchen Party" national conference in Moncton organized by the New Brunswick Association for Community Living and its federal counterpart.

Seventeen of the presentations to stakeholders were information sessions delivered in partnership with the New Brunswick Association for Community Living in 12 municipalities in New Brunswick. They were open to the public. One of the presentations to stakeholders was a workshop delivered in November at the Annual General Meeting of the Associations des parents francophones du Nouveau-Brunswick in Bathurst.

Over the course of the 2008-09 and 2009-10 fiscal years, the Commission spoke about the guideline to nearly every District Education Council and nearly all the principals in New Brunswick. A total of 63 presentations were delivered on the guideline over those two years.

Rev. Dr. Brent Hawkes Speaking Tour

On April 16, the Commission hosted a free public lecture by Rev. Dr. Brent Hawkes, the senior pastor of the Metropolitan Community Church of Toronto, who officiated at the world's first legal same-sex marriages in 2001. A native of Bath, New Brunswick, he spoke movingly of his personal and spiritual struggle as a gay youth in rural New Brunswick. Dr. Karen Pearlston, a Law professor at the University of New Brunswick (UNB), spoke of the struggle for lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) rights in Canada. The event, called "Journey to Equality," was held at the UNB Faculty of Law, which had co-sponsored the lecture. The lecture was very well received, with a diverse audience of around 90 people.

With the assistance of Woodstock High School teacher Richard Blaquiére, the Commission sponsored a speaking tour by Rev. Dr. Hawkes during the month of September 2009. He delivered nine speeches on his personal experience growing up gay in New Brunswick, on making schools LGBT-inclusive, and on his activism for LGBT rights, including his historic role performing Canada's first legally valid same-sex marriages.

During the speaking tour, Rev. Dr. Hawkes spoke to about 2000 high school students in Hampton, Fredericton, Saint John and Woodstock. He also spoke before about 150 Social Work and Education students at St. Thomas University and the University of New Brunswick, as well as to about 80 community activists and members of the public at a lunch organized in partnership with the Saint John Human Development Council.

Rev. Dr. Hawkes' talks were very well received, and there were several news articles about the tour.

Forums on Human Rights and Pay Equity

The Human Rights Commission held a forum on Human Rights and Pay Equity entitled "Taking Stock: Looking Ahead." in December in Fredericton. The forum was designed to permit a deeper understanding of pay equity as a human rights issue.

Panellists included Université de Moncton professor Michèle Caron, New Brunswick Coalition for Pay Equity Executive Director Johanne Perron, Assistant Deputy Minister for Women's Issues Norma Dubé, and lawyer Melissa Everett Withers. The Chairperson of the Human Rights Commission also delivered remarks.

The Commission also held a forum entitled "Bilan - Regard sur l'avenir / Taking Stock: Looking Ahead." on March 15 at the Musée historique du Madawaska in Edmundston. Panellists included Anne Hébert, the Executive Director of the Conseil économique du Nouveau-Brunswick, New Brunswick Coalition for Pay Equity Executive Director Johanne Perron, and Assistant Deputy Minister for Women's Issues Norma Dubé.

Pioneer of Human Rights Award

The New Brunswick Pioneer of Human Rights Award is presented by the Human Rights Commission to recognize pioneers in the protection and promotion of human rights for their historic contributions to human rights in Canada. The award is given only when an appropriate recipient is identified.

In September 2009, the award was presented to Dr. Rev. Brent Hawkes, C.M, because of his leadership in advancing equal rights for same-sex couples and for the lesbian, gay, bisexual and transgender/two-spirited (LGBT) communities.

A native of Bath, New Brunswick, Dr. Rev. Hawkes has been at the forefront of ministering to the LGBT communities in Toronto for more than 30 years. As Senior Pastor of the Metropolitan Community Church of Toronto, he officiated at the world's first legal same-sex marriages, in 2001 in Toronto.

The award was presented at a ceremony in Woodstock. Dr. Rev Hawkes later participated in a speaking tour in four municipalities in New Brunswick.

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize individuals and organisations in New Brunswick that have shown outstanding effort, achievement and/or leadership on a volunteer basis in the promotion of human rights and equality, and as such serve as examples to all New Brunswickers.

The 2009 New Brunswick Human Rights Award was presented to the Lady Thunder hockey team of Woodstock High School at a ceremony in Woodstock on September 16, 2009.

The team was chosen for the award as a result of support shown by its members for players who were subject to name-calling based on sexual orientation. The Commission considered that the way in which the team responded to these incidents, by promoting respect and acceptance for sexual orientation diversity within their hockey league, serves as a model for the promotion of human rights among youth.

The Human Rights Award is presented on an annual basis. More information about the award and about former recipients may be found at the Commission's website.

Relationship Building with Multicultural Associations

In February 2009, the Human Rights Commission adopted a strategy to improve its relationships with multicultural associations in New Brunswick, in recognition of the role that human rights best practices can have in making New Brunswick a more welcoming place for newcomers.

During the 2009-10 year, in furtherance of this strategy, the Commission translated its "Our Human Rights" pamphlet into Korean, Mandarin and Spanish and distributed it to several multicultural groups in New Brunswick. The Commission also helped the New Brunswick Multicultural Council to develop and pilot a human rights module for the New Brunswick Employment Language Training Program for newcomers. The Commission's staff also gave presentations about the *Human Rights Act* and the Commission to multicultural associations, immigration settlement programs and language training programs for immigrants.

Media Relations

In 2009-10, the Human Rights Commission issued 14 statements or news releases and gave media interviews on a number of current human rights issues. These initiatives helped the Commission to advance its educational mandate to promote equality and inform New Brunswickers of their human rights and responsibilities.

Releases were issued announcing the recipients of the Human Rights Award and the Pioneer of Human Rights Awards, events such as the Pay Equity Forum and the Dr Rev Hawkes speaking tour, and the appointment of new Commission members.

Statements were also published to mark a number of national and international days related to human rights, such as International Women's Day, Disability Awareness Week and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

Other Educational Activities

About 20 community leaders from Dalhousie joined 13 members and staff of the Human Rights Commission at a meet-and-greet breakfast hosted by the Commission in Dalhousie on November 4. The Chairperson spoke of the activities of the Commission. The breakfast was held in conjunction with the Commission business meeting held in Dalhousie that day.

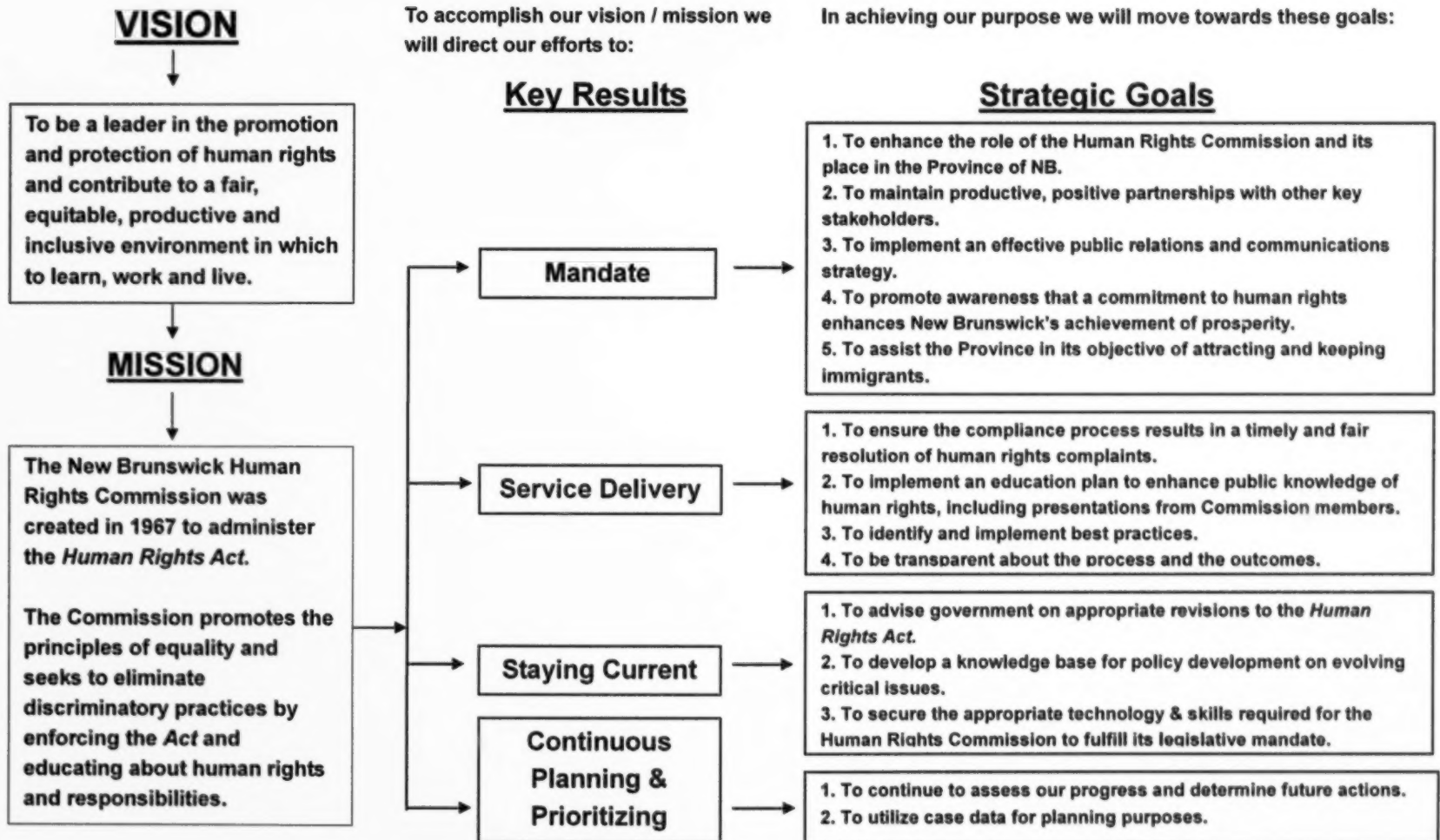
The Commission had kiosks at seven events during the year. They include the Annual General Meeting of the New Brunswick Federation of Labour in Saint John June, the WorkSafeNB Health and Safety conference in Saint John in September, and the "Maritime Kitchen Party" conference organized by the New Brunswick Association for

Community Living in Moncton. The kiosks at the Federation of Labour and WorkSafeNB conferences were organized in partnership with the Employment Standards Branch and the Industrial Relations Branch of the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour.

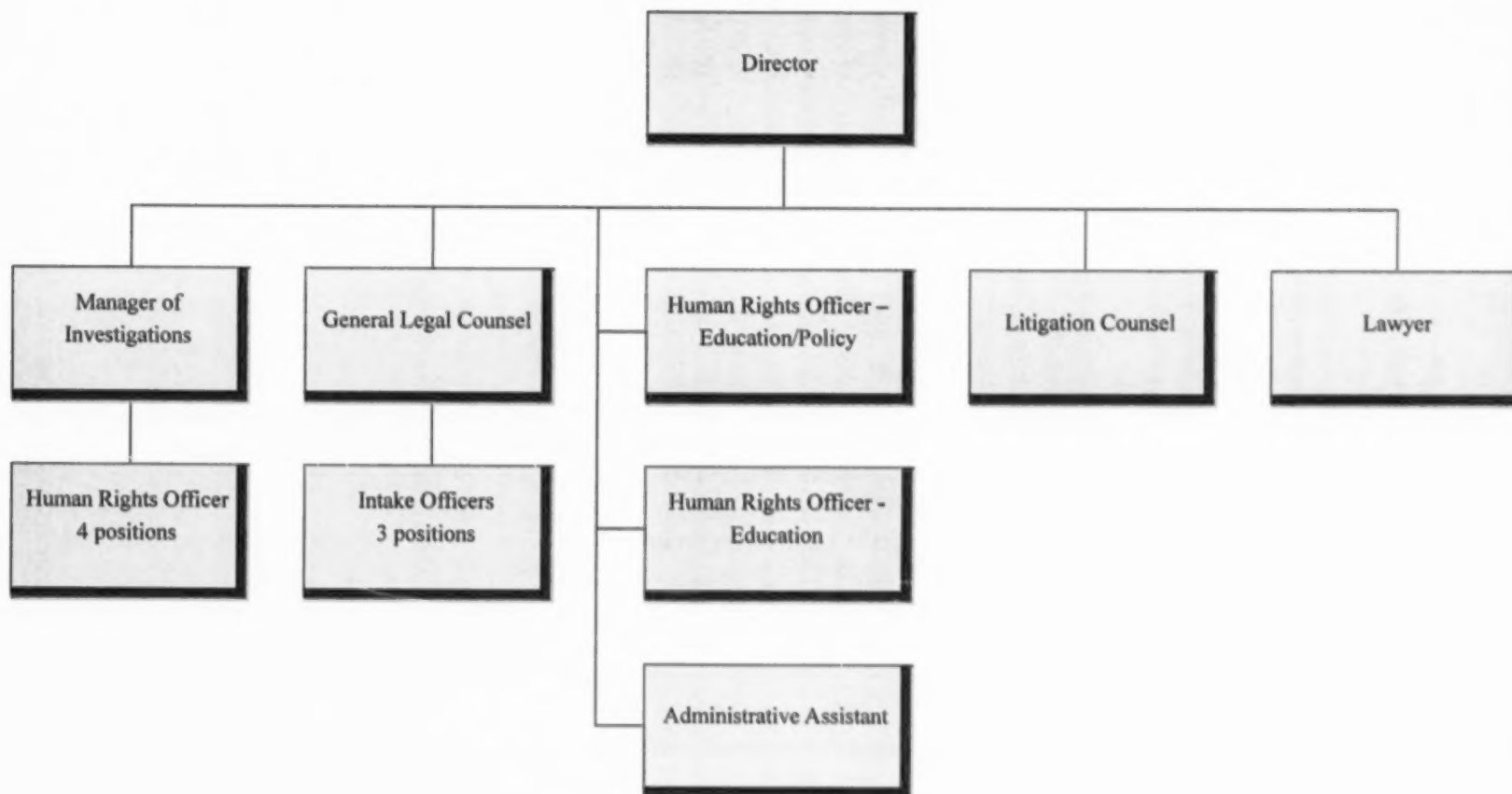
The Commission's website was updated and re-organized to improve usability, user-retention, comprehensiveness and visual consistency. The search function was improved so that it searches only the Commission's site instead of the entire www.gnb.ca site.

Appendix A

Overview of Strategic Plan 2006-09

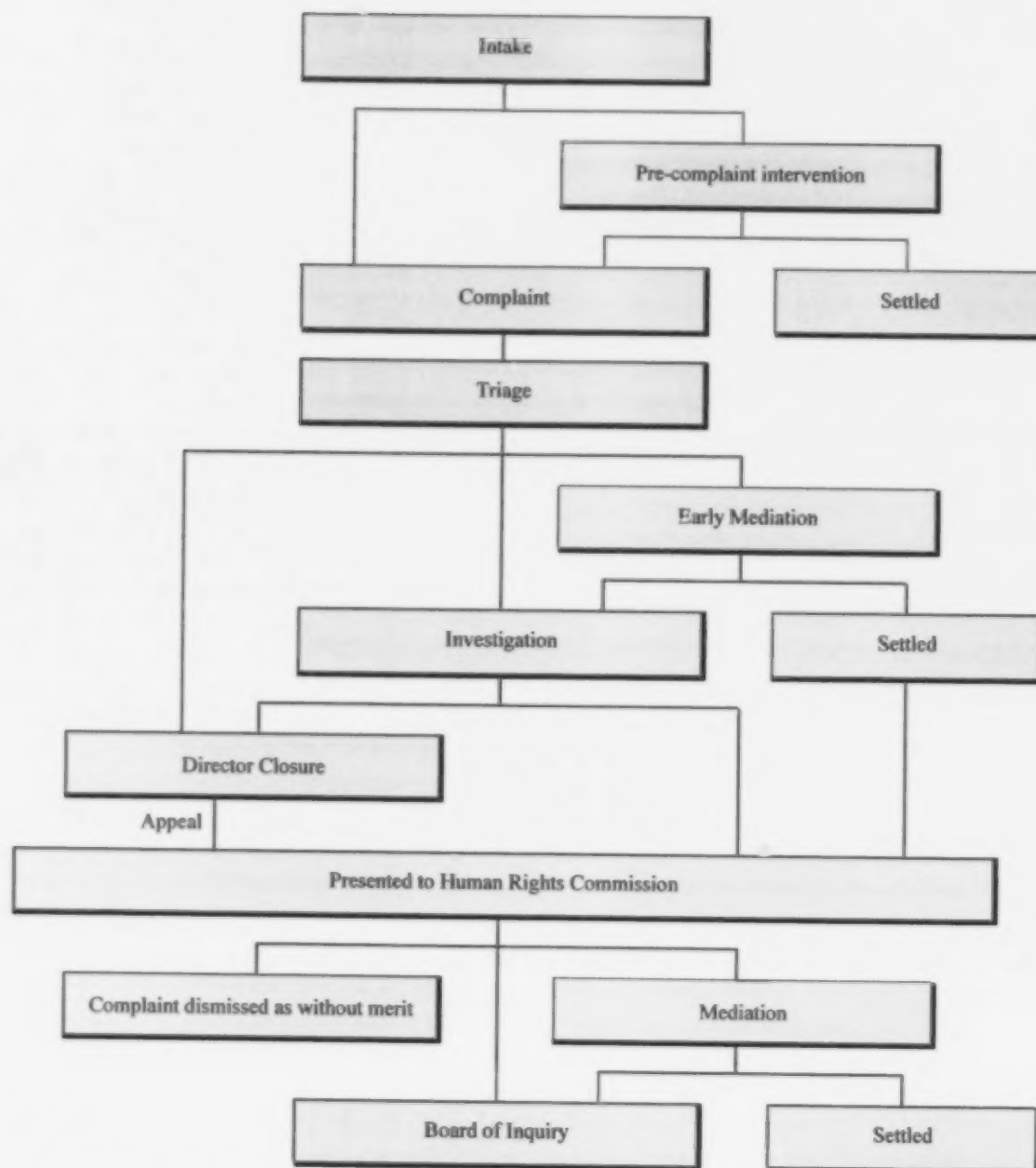


Appendix B
Organizational Chart



Appendix C

Complaint Process



Appendix D

New Complaints by Ground and Activity

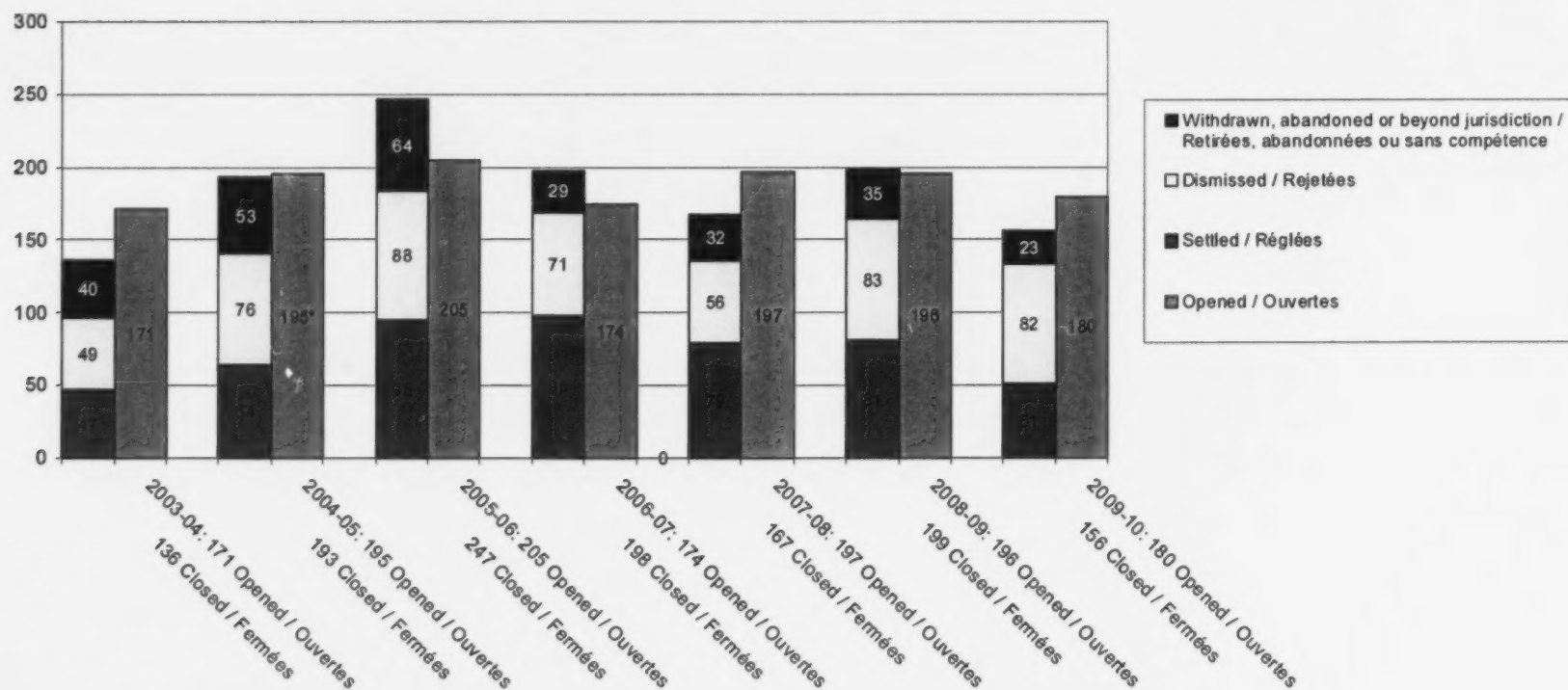
April 1, 2009 to March 31, 2010

	Employment	Housing	Services	Publicity	Associations	Total
Race	6	0	4	0	1	11 (4%)
Sex	17	0	8	0	0	25 (8%)
Religion	2	0	6	0	0	8 (3%)
Place of Origin	6	0	2	0	0	8 (3%)
Marital Status	2	1	3	0	0	6 (2%)
Mental Disability	34	1	15	0	2	52 (16%)
Colour	2	0	5	0	0	7 (2%)
Age	8	0	25 [#]	0	1	34(11%)
Ancestry	6	0	3	1	1	11 (4%)
National Origin	3	0	2	0	0	5 (2%)
Physical Disability	63	0	17	0	5	85 (27%)
Sexual Harassment	12	0	2	0	0	14 (4%)
Sexual Orientation	6	0	3	0	0	9 (3%)
Political Belief or Activity	6	0	5	0	1	12 (4%)
Social Condition	5	2	12	0	3	22 (7%)
Reprisal	3	0	4	0	2	9 (3%)
Total	181	4	116	1	16	318*
	(57%)	(1%)	(37%)	(0%)	(5%)	

[#] Similar age discrimination complaints were filed by 16 complainants against the same respondent.

* There were 180 distinct new complaints, provided similar age discrimination complaints filed by 16 complainants against the same respondent are counted as one complaint, and each complaint alleging discrimination on multiple grounds or in multiple activities is counted as one complaint.

Complaints Opened and Closed 2003-2010



NOTE: This chart differs from those of previous annual reports because similar complaints by several complainants against a single respondent are here counted only as a single complaint. Also, the statistics for closed complaints shown here do not include complaints closed at the Board of Inquiry or Court levels.

Appendix E

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2009-10. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

	2008-2009 Actual	2009-2010 Main Estimates	2009-2010 Budget	2009-2010 Actual	2009-2010 Difference between actual and amended budget
Compliance and Prevention	\$906,526	\$688,287	\$693,069	\$889,357	(\$196,288)
Legal Services	\$256,189	\$246,552	\$248,425	\$272,191	(\$23,766)
Office of the Commission	\$54,362	\$27,581	\$27,581	\$47,479	(\$19,898)
Total	\$1,217,077	\$962,420	\$959,075	\$1,209,027	(\$239,952)

Appendix F

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Pamphlets

- Accommodation at Work, FAQ for Employers
- Accommodation at Work, FAQ for Workers
- Accommodating Students with a Disability
- Complaint Process
- Our Human Rights (English, French, Korean, Mandarin & Spanish)

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004)
- Guideline on Accommodating Students with a Disability (2007)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2005)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2007)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004)
- Guideline on Political Belief or Activity (2004)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995)
- Guideline on Social Condition (2005)
- Guideline on Special Programmes (2004)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)

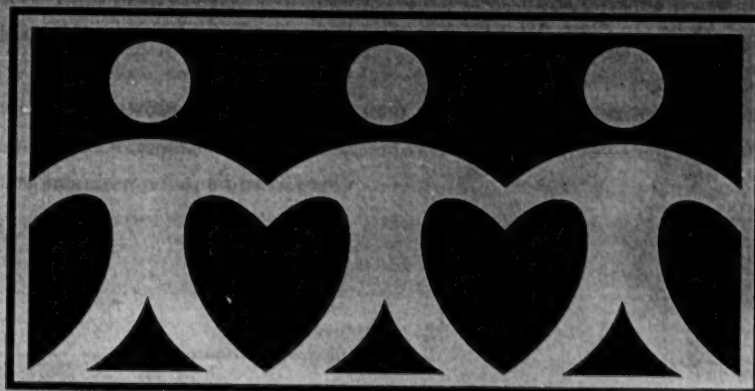
Other Publications

- Annual Reports
- The New Brunswick Human Rights Commission: Future Directions, Recommendations to Government (2008)
- Accommodation at Work (reference manual) (2006)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002)

Rapport Annuel

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

2009-10



Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2010. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne,



L'honorable Donald Arseneault

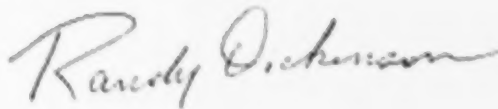
L'honorable Donald Arseneault
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2010.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président de la Commission des droits de la personne,



Randy Dickinson*

*Le mandat de M. Gordon Porter ayant pris fin, Randy Dickinson a été nommé à la présidence de la Commission des droits de la personne. Il est entré en fonction le 1^{er} mai 2010.

Renseignements de référence :

Rapport annuel 2008-2009

Commission des droits de la personne

Publié par :

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Septembre 2010

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55471-380-6

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Nos coordonnées :

Commission des droits de la personne du N.-B.

C.P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

E3B 5H1 Canada

Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)

506-453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)

ATS : 506-453-2911

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp

Table des matières

Mot du président	1
Membres de la Commission	3
Traitement des plaintes.....	5
Éducation et prévention.....	11
Annexes	
A. Plan stratégique 2006-09.....	17
B. Organigramme.....	18
C. Graphique d'acheminement des plaintes	19
D. Statistiques relatives aux plaintes	20
E. Résumé des dépenses	22
F. Nos publications.....	23

Mot du président :

Gordon L. Porter

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est chargée d'administrer la *Loi sur les droits de la personne*. Elle remplit principalement son mandat en enquêtant et en faisant œuvre de médiatrice dans les cas de plaintes pour discrimination, en informant les Néo-Brunswickois de leurs droits et responsabilités et en promouvant le principe selon lequel toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits. La Commission prend ces responsabilités très au sérieux.

En 2009-2010, la Commission a reçu 180 plaintes pour discrimination. Dix cas supplémentaires ont été réglés avant le dépôt d'une plainte. Bon nombre des plaintes concernaient une discrimination fondée sur des motifs multiples. Comme par les années passées, la plupart des plaintes portaient sur l'emploi et la plupart (54 p. 100) étaient liées à une incapacité physique ou mentale.

Depuis quelques années, la Commission vise entre autres priorités à optimiser ses méthodes, afin de réduire la durée de ses enquêtes et de ses médiations. En 2009-2010, le nombre des dossiers actifs à la fin de l'exercice était passé de 224 à 206 par rapport à l'année précédente et le règlement des plaintes avait pris en moyenne 11 mois au lieu de 12. Trop long encore, ce délai reflète toutefois la complexité grandissante des plaintes relatives aux droits de la personne.

Les efforts d'éducation visant à éviter au départ les incidents discriminatoires qui donnent lieu à une plainte constituent un élément de solution essentiel à l'arrière de plaintes. Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a donné 118 exposés ou séances d'information durant l'année.

En 2009-2010, la Commission a beaucoup articulé son programme d'éducation autour de sa *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité*. Le personnel a donné 41 présentations sur le sujet, dont 17 séances d'information à l'intention des parents dans 12 municipalités un peu partout au Nouveau-Brunswick. En comptant les exposés faits en 2008-2009, on peut dire que la Commission a expliqué sa ligne directrice devant presque tous les conseils d'éducation de district et les directions d'école de la province. En tout, on a présenté 63 exposés sur la question au cours des deux derniers exercices.

Notons également que la Commission a tenu deux forums sur l'équité salariale intitulés *Taking Stock: Looking Ahead / Bilan – Regard sur l'avenir*, l'un à Fredericton et l'autre à Edmundston. À ces occasions, les experts ont expliqué le programme gouvernemental en la matière et ont permis aux auditoires de mieux comprendre que l'équité salariale relève des droits de la personne.

À la Commission, nous savons fort bien que les Néo-Brunswickois ne jouiraient pas des droits individuels qui sont les leurs sans le travail de personnes et de groupes nombreux du secteur privé. Nous avons instauré deux prix pour reconnaître et appuyer l'apport de ces intervenants.

En septembre 2009, le Prix des droits de la personne a été remis à l'équipe de hockey Lady Thunder du Woodstock High School. L'équipe a été choisie en raison de l'appui manifesté par ses membres à l'égard de certaines joueuses victimes d'injures en raison de leur orientation sexuelle.

Au cours de la même cérémonie, on a présenté le Prix des pionniers des droits de la personne au révérend Brent Hawkes, en raison de son leadership dans la promotion de droits égaux pour les couples de même sexe et pour les groupes de lesbiennes, de gais, de bisexuels et de transgenres (LGBT). À la faveur de neuf conférences prononcées lors d'une tournée effectuée en septembre 2009, le révérend Hawkes s'est adressé à quelque 2 000 élèves du secondaire, 150 étudiants universitaires en travail social et en éducation de même que 80 militants communautaires et membres du public. Bien reçues, ses conférences ont contribué à contrer l'homophobie dans les écoles et à soutenir les étudiants LGBT, chez qui on déplore des taux d'abandon scolaire, d'itinérance et de suicide élevés.

La Commission est consciente de la nécessité pour elle d'accroître sa visibilité et son rayonnement. En novembre 2009, des membres de l'organisme et plusieurs de ses employés ont partagé un petit déjeuner avec une vingtaine de dirigeants communautaires à Dalhousie. La rencontre avait lieu en marge de la réunion administrative de la Commission, qui se tenait à Dalhousie ce jour-là. Elle a offert une excellente occasion d'étendre le rayonnement et le réseau de la Commission dans la région.

En cours d'année, Susan Butterfield a quitté la direction de la Commission pour poursuivre des intérêts personnels. Susan a beaucoup aidé la Commission à rationaliser son processus de plainte et à améliorer ses services. Elle a laissé sa marque et nous lui savons gré de ses réalisations. Jill Peters, auparavant gestionnaire de la consultation opérationnelle au ministère du Développement social, a succédé à Susan.

Les mandats de Muriel Morisset et de Mary Jane Ward à la Commission sont arrivés à échéance durant l'exercice 2009-2010. Je remercie ces ex-membres de leurs services, dont elles se sont acquittées avec diligence et intégrité. Je souhaite également la bienvenue à trois nouveaux membres : Patrick Barbour, Huberte Gautreau et Eva Sock. Vous trouverez leurs notices biographiques dans les pages suivantes.

J'en suis à ma dernière année à la présidence de la Commission des droits de la personne. Je suis reconnaissant du privilège que j'ai eu d'avoir pu mener l'organisme pendant quelques années. Ce fut une merveilleuse expérience. Comme au terme de toute expérience positive, je pars habité par des sentiments contradictoires, mais assuré que la Commission est entre bonnes mains et sur la bonne voie.

Membres de la Commission

En date d'avril 2009, les membres de la Commission des droits de la personne étaient Gordon Porter (président), Alope Chatterjee, Arthur Harquail, Audrey Lampert, René Landry, Muriel Morisset, Emil Olsen et Mary Jane Ward. Les notices biographiques de chacun des membres se trouvent dans les rapports annuels précédents. Celles des membres actuels sont également publiées dans le site Web de la Commission.

Les mandats de Muriel Morisset et Mary Jane Ward sont arrivés à échéance au cours de l'année financière 2009-2010. Les trois nouveaux membres suivants ont été nommés : Patrick Barbour, Huberte Gautreau et Eva Sock. Voici leurs notices biographiques.

Patrick Barbour

Patrick Barbour, B.A., B. Éd., M. Éd., a obtenu une maîtrise en éducation pour le counselling en 1999 et possède de l'expertise en counselling durant des situations de crise. Il travaille à l'heure actuelle à titre d'orienteur professionnel à la Dalhousie Regional High School. Avant d'occuper ce poste, il était enseignant de méthodologie et de ressources et travaillait pour la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (APSEA) auprès d'élèves de l'école primaire ayant une déficience auditive.

M. Barbour a effectué plusieurs recherches et donné de nombreuses présentations relativement aux causes sous-jacentes de la sous-performance et de ses répercussions à long terme sur les adolescents. Son approche écrite complète pour le counselling des élèves sous-performants est maintenant utilisée dans plusieurs provinces.

Il a écrit plusieurs pièces d'un acte concernant l'intimidation et le harcèlement. Il est aussi fondateur du programme d'ambassadeurs d'écoles qui vise à établir des relations entre les jeunes et leur collectivité au moyen du bénévolat.

M. Barbour réside à Dalhousie avec Theresa, son épouse depuis 28 ans. Ils ont deux garçons, Mark et Justin.

Huberte Gautreau

En tant qu'infirmière et diplômée de l'Université de Chapel Hill en Caroline du Nord, où elle a obtenu une maîtrise en santé communautaire, Huberte Gautreau a été embauchée par l'Organisation mondiale de la santé et par CUSO pour travailler dans le domaine de la santé à l'étranger. De retour à l'Université de Moncton, elle a été professeure à l'école des sciences infirmières, coordinatrice d'un projet en éducation à la solidarité internationale et conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste.

Depuis sa retraite, elle se consacre à l'obtention d'une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé et à Conscience Canada, organisme qui demande une loi afin de permettre aux objecteurs de conscience de diriger une portion de leurs impôts vers la paix. En 2000, elle a co-présidé le comité de la Marche mondiale des femmes d'où est issue la Coalition pour l'équité salariale, organisme qu'elle a présidé à deux reprises. Aujourd'hui, elle est toujours active au sein de la Coalition pour l'équité salariale pour l'obtention d'une loi couvrant le secteur privé.

En 1995, elle a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, et en 2004 on lui a décerné le prix de la Gouverneure générale en commémoration de l'affaire « personne ».

Eva Sock

Eva Sock, originaire de la Première Nation Elsipogtog, possède une vaste expérience de travail en raison des diverses fonctions qu'elle a occupées au cours de sa carrière.

Elle a été gestionnaire de bande à Elsipogtog et a participé à la mise sur pied de la communauté et à la gestion de ses affaires pendant plus de 30 ans. L'emploi de Mme Sock auprès du conseil de bande d'Elsipogtog était axé sur les relations intergouvernementales. En outre, elle a travaillé dans le domaine de la planification communautaire afin de venir en appui à la collectivité d'Elsipogtog dans la réalisation de son propre plan directeur pour l'avenir. Pendant quatre ans, elle a été gestionnaire de projet dans le cadre du projet pilote d'intégration des soins primaires.

Mme Sock a aussi travaillé avec les gouvernements des Premières nations de la région de l'Atlantique pour le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

À l'heure actuelle, elle est directrice générale de l'Eastern Door Fetal Alcohol Spectrum Disorder Diagnostic Center et travaille activement dans le domaine de la santé communautaire en tant que conseillère pour les soins de santé primaires.

Mme Sock a obtenu son diplôme en travail social de l'Université St. Thomas et exerce une profession d'aide depuis plus de 30 ans. Elle est active comme bénévole au sein de sa collectivité et possède une connaissance et une expérience approfondies des personnes et des communautés en état de crise. Elle partage avec cœur les difficultés de sa collectivité ainsi que ses aspirations et ses rêves.

Traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission a continué à exercer sa fonction de triage; elle examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte.

La Commission a aussi maintenu son mécanisme centralisé d'avis en cas de plainte, selon lequel il incombe à un agent des droits de la personne de prendre contact, après le triage, avec les parties visées par toutes les plaintes. L'agent communique avec la partie plaignante afin de remplir une liste de contrôle en vue d'un règlement et d'obtenir de celle-ci les conditions auxquelles elle serait disposée à conclure un règlement à l'amiable, sous réserve de ses droits. L'agent communique ensuite avec l'intimé pour le mettre au courant de la plainte et des mécanismes de médiation et d'enquête de la Commission et pour lui offrir les services de médiation précoce

Si la médiation est acceptée, l'agent tente de régler la plainte en faisant part à l'intimé des conditions auxquelles la partie plaignante serait prête à s'entendre, sous réserve de ses droits. Dans certains cas, les parties se rencontrent à l'occasion d'une séance de médiation. Toutes les discussions en vue d'un règlement sont strictement confidentielles et se déroulent sous réserve des droits des parties.

Si les parties s'entendent, elles signent une renonciation et une entente de confidentialité et le dossier est classé parmi les affaires réglées.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, l'intimé doit déposer une réponse écrite et le plaignant a la possibilité de répliquer par écrit à la réponse. Le dossier est ensuite mis à l'étude afin de déterminer les prochaines mesures à prendre. Ces mesures peuvent comprendre le rejet par la directrice ou la remise du dossier à un agent pour la poursuite de l'enquête.

Les règlements à l'amiable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les

plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amiable, mentionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé congédié, et l'obligation pour l'intimé de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne.

Le traitement des plaintes est décrit à l'annexe C.

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'annexe D. Voici quelques faits saillants :

- La Commission a reçu 180 plaintes en 2009-2010, comparativement à 196 en 2008-2009; soixante-quinze de ces plaintes ont été déposées par des femmes.
- Des plaintes semblables pour discrimination en raison de l'âge ont été déposées par 16 plaignants contre le même intimé. Si on tient compte de chacune de ces plaintes, le total atteint 195 plaintes.
- Les plaintes faisaient état de 318 allégations de discrimination, étant donné qu'un certain nombre de plaintes étaient fondées sur plusieurs motifs (p. ex. : race et couleur) ou touchaient plusieurs activités (p. ex. : services et habitation).
- En tout, 859 personnes ont été dirigées vers d'autres organismes.
- À la fin de l'année, 206 dossiers de plaintes étaient ouverts, comparativement à 224 l'année précédente; ce total comprend les affaires renvoyées à une commission d'enquête.

Motifs de discrimination

- Les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (85) et l'incapacité mentale (52), qui représentaient en tout 43 % de l'ensemble des plaintes. Venait ensuite la discrimination en raison de l'âge (34) et du sexe (25).
- Vingt-deux plaintes ont été portées pour discrimination en raison de la condition sociale (source de revenu, profession ou niveau d'instruction), dont la majorité (12) était en matière de services. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à l'année précédente. En effet, seulement dix plaintes invoquant la condition sociale avaient été déposées en 2008-2009.
- Comme dans les années antérieures, la plupart (181) des plaintes se rapportaient à l'emploi. la plupart (97, 54%) de ces plaintes étaient fondées sur une incapacité physique ou mentale.

Fermeture de dossiers de plaintes

En tout, 336 dossiers de plaintes officielles ont été fermés en 2009-2010, comparativement à 204 en 2008-2009. Cette augmentation est attribuable aux nombreuses plaintes semblables pour discrimination en raison de l'âge qui ont été déposées les années précédentes par plusieurs plaignants contre les mêmes intimés. En 2008-2009, vingt de ces dossiers ont été fermés lorsque la Cour du Banc de la Reine a rendu sa décision dans l'affaire *Blair* (Voir la page 10 de ce rapport annuel). De plus, 159 autres dossiers concernant des plaintes semblables ont été fermés quand des demandes de prolongation du délai ont été rejetées.

Si on considère comme seulement deux plaintes ces deux séries de plaintes semblables, on arrive à un total de 159 dossiers distincts de plaintes fermés, pour les besoins des comparaisons d'une année à l'autre. Ces dossiers ont été fermés aux étapes suivantes :

- 51 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 12 à l'étape de la médiation précoce,
- 82 ont été rejetées,
- 23 ont été retirées ou abandonnées, ou ont été déclarées hors du ressort de la Commission.
- trois ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou du tribunal.

En moyenne, il s'est écoulé 11 mois entre l'ouverture et la fermeture des dossiers, soit une diminution par rapport à 12 mois l'année précédente.

Règlements à l'amiable

En tout, 61 cas ont été réglés à l'amiable, comparativement à 101 en 2008-2009. Ceux-ci comprenaient 51 plaintes officielles (par rapport à 81 en 2008-2009) et 10 interventions préalables au dépôt d'une plainte (comparativement à 20 en 2008-2009). Les interventions préalables au dépôt d'une plainte sont effectuées dans des cas qui présentent une certaine urgence, par exemple si une personne risque de perdre son emploi ou d'être expulsée.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 10 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte,
- 12 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte (c. à d. à l'étape de la médiation précoce),
- 34 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinés au cours d'une réunion de la Commission,
- 5 l'ont été après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête.

Exemples de plaintes

Voici des exemples de plaintes que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique / Emploi

Un employé a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité physique en mettant fin à son emploi après qu'il eut présenté une demande d'indemnité pour accident du travail. L'employeur a nié les allégations et a affirmé que l'employé avait été mis à pied à cause du ralentissement des affaires. Il a été décidé de ne pas rappeler l'employé au travail en raison de ses actes pendant sa mise à pied (il a proféré des menaces à un collègue de travail). Les documents médicaux obtenus au cours de l'enquête indiquaient que la blessure du plaignant ne constituait pas une incapacité physique, au sens de la *Loi sur les droits de la personne*. La plainte a été rejetée par la directrice, car elle était clairement non-fondée.

2. Sexe (grossesse) / Emploi

Une employée a allégué qu'elle avait été victime de discrimination en raison de son sexe (grossesse) quand son employeur a mis fin à son emploi. L'employeur a nié les allégations, mais il a accepté de participer à la démarche de médiation de la Commission sans admettre sa responsabilité. Les membres du personnel de la Commission ont animé les discussions en vue d'un règlement à l'amiable qui ont abouti au règlement de la plainte.

3. Incapacité perçue / Emploi

Un candidat à un poste s'est présenté à l'entrevue avec des béquilles parce qu'il s'était fracturé la jambe. Le candidat retenu devait entrer en fonction trois mois après l'entrevue. Le candidat a fait valoir qu'il avait été écarté du poste en raison du fait que l'employeur avait eu l'impression qu'il était atteint d'une incapacité physique. La Commission des droits de la personne a fait une enquête et a décidé de ne pas rejeter la plainte. Les discussions n'ayant pas abouti à un règlement, la Commission a recommandé qu'une commission d'enquête publique soit constituée pour instruire la plainte. La commission d'enquête demeure en instance.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit instruite par une commission d'enquête. Dans un tel cas, le ministre responsable de la Commission des droits de la personne peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. Les commissions d'enquête sont distinctes et indépendantes de la Commission des droits de la personne.

Au cours de l'année, la Commission a recommandé que soient nommées trois nouvelles commissions d'enquête. Deux d'entre elles se penchent sur la discrimination en raison de l'âge dans l'emploi, et la troisième est saisie d'une affaire d'incapacité physique perçue en matière d'emploi. Deux commissions d'enquête nommées en 2008-2009 sont toujours en instance. En tout, ce sont donc cinq commissions d'enquête qui demeuraient en instance en mars 2010.

A.B. c. Brunswick News Inc.

(No de dossier : HR-007-06) A.B. alléguait que Brunswick News Inc. avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité mentale (dépression grave) en omettant de prendre des mesures d'adaptation à son égard et en mettant fin à son emploi. Selon ses allégations, quand il est rentré au travail la première fois, il a été rétrogradé de son poste de superviseur du tirage à un emploi dans la salle du courrier. Il a allégué en outre que l'intimée avait omis de prendre des mesures d'adaptation à son endroit au retour d'un autre congé de maladie en lui confiant un poste de superviseur du télémarketing au lieu de prendre sa candidature en considération aux postes de responsable de secteur et de superviseur de la distribution. En dernier lieu, il a allégué que sa cessation d'emploi était discriminatoire.

La commission d'enquête a rejeté la plainte, parce que le plaignant n'avait pas réussi à faire une preuve *prima facie* de discrimination. La commission d'enquête a également statué que si le plaignant avait eu gain de cause, la commission d'enquête aurait ordonné que lui soient versés des dommages-intérêts généraux pour chaque violation alléguée de la *Loi sur les droits de la personne* et qu'elle avait le pouvoir d'octroyer les dépens au plaignant. Le plaignant a subséquemment demandé la révision judiciaire de la décision de la commission d'enquête.

Révision judiciaire

En février 2010, la Cour du Banc de la Reine a entendu les plaidoiries au sujet du fait que la Commission avait accordé une prolongation de délai dans un cas. La Cour n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de mars 2010. De plus, la Cour d'appel a pris connaissance des plaidoiries dans l'affaire *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Province du Nouveau-Brunswick (représentée par le ministère du Développement social)*, mais elle ne s'était pas encore prononcée à la fin de l'année financière.

Au cours de l'année, la Cour du Banc de la Reine a rendu sa décision dans deux affaires.

1. Mills c. Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne) (Le 9 juillet 2009)

Glen Mills avait déposé une plainte pour atteinte à ses droits de la personne contre AV Nackawic Inc. (AVN), dans laquelle il alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de son âge et de son incapacité physique. Après une enquête, la directrice de la Commission a fermé le dossier parce que la plainte était clairement non-fondée étant donné que l'information qui avait été fournie ne prouvait pas les allégations et que M.

Mills avait omis de produire à la Commission des documents médicaux pertinents pour établir l'existence d'une incapacité physique, malgré plusieurs demandes. M. Mills a interjeté appel de cette décision à la Commission, mais la Commission a confirmé la décision de la directrice. Il a ensuite déposé une demande de révision judiciaire de la décision de rejeter sa plainte en alléguant que la Commission avait omis de respecter les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale et qu'elle n'avait pas mené une enquête rigoureuse et adéquate.

La Cour du Banc de la Reine a confirmé la décision de la Commission et a rejeté la demande de révision judiciaire en statuant que la Commission n'avait pas omis de faire enquête sur des éléments de preuve manifestement cruciaux et que la directrice avait exercé son travail de tamisage en décidant que la plainte du demandeur était non-fondée. La Cour a pris note de la grande patience dont ont fait preuve les employés de la Commission pour obtenir l'information de Mills.

2. *Nouveau-Brunswick (Surintendant des pensions) c. Blair* (Cour du Banc de la Reine) (Le 9 septembre 2009)

Le plaignant, James Blair, et 19 autres plaignants avaient porté plainte contre le surintendant des pensions pour discrimination en raison de l'âge (moins de 55 ans), étant donné que par l'application de la *Loi sur les prestations de pension* et de son règlement (avant qu'ils soient modifiés), ils n'avaient pas eu droit à une pension de leur employeur en faillite malgré le fait qu'ils avaient tous travaillé au moins 15 ans pour celui-ci. La Commission des droits de la personne a fait enquête et a recommandé qu'une commission d'enquête soit nommée. La commission d'enquête a statué qu'il y avait eu discrimination à cause de l'article 50 du règlement, dans son libellé antérieur, et elle a accordé 3 000 \$ à chaque plaignant à titre de dommages-intérêts généraux.

Le surintendant des pensions a demandé que la décision de la commission d'enquête fasse l'objet d'une révision judiciaire, parce qu'il estimait que celle-ci avait commis une erreur de droit en faisant une interprétation déraisonnable du règlement et en statuant qu'il était discriminatoire. La juge J. L. Clendening a confirmé la décision de la commission d'enquête en ce qui concerne sa conclusion que l'article 50 de l'ancien règlement était discriminatoire, étant donné qu'il privait les plaignants de prestations de pension uniquement en raison de leur âge. Toutefois, la juge Clendening a infirmé l'octroi de dommages-intérêts généraux, parce que la commission d'enquête n'avait pas énoncé de motifs convaincants pour les justifier.

Éducation et prévention

Initiatives nationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les organismes qui s'occupent des droits de la personne au Canada. Chaque année en rotation, l'ACCCDP tient une conférence sur les droits de la personne à l'intention du grand public et des membres et du personnel des commissions des droits de la personne.

L'un des avocats de la Commission est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP qui se penche actuellement sur les questions de compétence fédérale et provinciale en matière de droits de la personne. Au cours de l'année qui vient de se terminer, ce groupe s'est efforcé d'apporter des éclaircissements sur les circonstances dans lesquelles les plaintes des membres des Premières nations devraient être déposées à la Commission canadienne des droits de la personne, plutôt qu'à une commission provinciale ou territoriale des droits de la personne. Le comité a rédigé trois documents qui ont été présentés au bureau de direction de l'ACCCDP, notamment un guide de vulgarisation, une ligne directrice sur les pratiques exemplaires et une liste de coordonnées. L'avocat en question représente aussi la Commission au comité sur la recherche et les politiques de l'ACCCDP qui est en train de préparer un bulletin des droits de la personne au Canada.

À la demande du nouveau Musée canadien des droits de la personne, la Commission des droits de la personne a dressé la liste des intervenants que le musée devait inviter à participer à une séance de mobilisation du public à Moncton en novembre 2009. Cette activité avait pour but de recueillir des histoires sur les droits de la personne auprès des Néo-Brunswickois afin de les inclure dans les pièces exposées au nouveau musée. Ce nouveau musée national devrait ouvrir ses portes à Winnipeg en 2012.

Exposés et séances d'information

En 2009-2010, 118 exposés et séances d'information ont été présentés par les employés et les membres de la Commission ainsi que par le révérend Brent Hawkes (voir « Tournée de conférences » à la page 13 de ce rapport annuel). Treize de ces séances avaient été acceptées comme condition du règlement d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Des exposés ont été présentés à divers employeurs des secteurs privé et public, à des éducateurs, à des élèves et à des étudiants des écoles, des collèges et des universités, à des parents et à des organismes non-gouvernementaux, y compris à des associations multiculturelles et aux participants à des programmes d'établissement des immigrants.

Le sujet le plus fréquent des exposés a été la *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité* de la Commission (voir ci dessous). L'autre grand sujet a été le devoir de prendre des mesures

d'adaptation au travail, qui a fait l'objet de 26 exposés de la part de la Commission. Au cours des deux dernières années financières, les membres du personnel ont présenté 123 exposés sur les mesures d'adaptation à l'école et au travail.

En novembre 2009, la gestionnaire des enquêtes de la Commission et la conseillère juridique se sont rendues à Terre-Neuve pour mettre leurs compétences à la disposition du personnel de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve en lui offrant un atelier d'une durée de deux journées et demie sur les meilleures pratiques d'enquête et sur les techniques d'entrevue.

En août 2009 et en février 2010, l'équipe juridique de la Commission a offert des séances d'information aux sections francophone et anglophone du cours d'admission au Barreau du Nouveau-Brunswick. Les étudiants en droit ont suivi des cours théoriques sur le droit à l'égalité, le droit administratif et le mécanisme de traitement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Au cours d'un atelier, les étudiants ont participé à deux commissions d'enquête simulées. En octobre 2009, le personnel juridique de la Commission a parlé du processus d'enquête de la Commission à l'occasion d'une activité de formation juridique permanente qui a été offerte par l'Association du Barreau canadien. Les membres du personnel ont également enseigné deux cours à la Faculté de droit de l'UNB.

En avril 2009, un membre du personnel a présenté un exposé sur les enjeux en matière de droits de la personne pour les étudiantes et étudiants lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT) et leurs enseignants dans le cadre d'une journée de perfectionnement professionnel des enseignants du secteur anglophone intitulée *Creating Allies for Gay Youth*. Il a aussi présenté un exposé semblable en mai 2009 à environ 40 étudiants de St Thomas University qui étaient inscrits au cours estival de formation sur les droits de la personne et en août 2009 à environ 25 représentants de groupes non-gouvernementaux à Moncton.

La Commission des droits de la personne a aussi organisé deux forums sur les droits de la personne et l'équité salariale (voir ci dessous).

Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité

La Commission des droits de la personne a présenté 41 exposés afin de renseigner les éducateurs et les intervenants au sujet de la *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité* de la Commission, qui a été publiée en 2007. Neuf exposés ont été prononcés devant les membres de divers conseils d'éducation de district, neuf autres devant des aides-enseignants et des intervenants en milieu scolaire, deux devant des enseignants et 23 devant des intéressés (surtout des parents d'un enfant ayant une incapacité). En octobre, la Commission a aussi monté un stand pour offrir de l'information sur la ligne directrice à la conférence nationale « Party dans la cuisine aux Maritimes » organisée à Moncton par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et son homologue fédéral.

Dix-sept des exposés qui ont été présentés à des intéressés étaient des séances d'information publiques offertes en partenariat avec l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire dans douze municipalités du Nouveau-Brunswick. L'un des exposés aux intéressés a été prononcé lors d'un atelier qui a eu lieu à Bathurst en novembre 2009 à l'assemblée générale annuelle de l'Association des parents francophones du Nouveau-Brunswick.

Au cours des années financières 2008-2009 et 2009-2010, la Commission a parlé de la ligne directrice à presque tous les conseils d'éducation de district et à la quasi-totalité des directeurs d'école du Nouveau-Brunswick. En tout, 63 exposés sur la ligne directrice ont été présentés au cours de ces deux années.

Tournée de conférences du révérend Brent Hawkes

Le 16 avril, la Commission a été l'hôte d'une conférence publique gratuite du révérend Brent Hawkes, pasteur principal de la Metropolitan Community Church de Toronto, qui a célébré les premiers mariages entre personnes du même sexe légalement reconnus en 2001. Natif de Bath, au Nouveau-Brunswick, le révérend Hawkes a parlé de façon émouvante de ses tiraillements personnels et spirituels en tant que jeune homosexuel vivant dans une région rurale du Nouveau-Brunswick. Mme Karen Pearlston, professeure à la Faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB) a parlé de la lutte pour faire reconnaître les droits des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transgenres au Canada. L'activité intitulée *Journey to Equality* a eu lieu à la Faculté de droit de l'UNB qui a coparrainé la conférence. Celle-ci a été bien reçue et a attiré un auditoire diversifié d'environ 90 personnes.

Avec l'aide de Richard Blaquiére, enseignant au Woodstock High School, la Commission a parrainé une tournée de conférences du révérend Brent Hawkes au cours du mois de septembre 2009. Il a présenté en tout neuf allocutions sur l'expérience de grandir en tant qu'homosexuel dans la campagne du Nouveau-Brunswick, sur la façon de rendre les écoles plus accueillantes pour les lesbiennes, les gais, les bisexuels et les transgenres (LGBT) et sur sa défense des droits des LGBT, y compris sur son rôle historique de célébrant des premiers mariages entre personnes du même sexe reconnus par la loi au Canada.

Pendant sa tournée de conférences, le révérend Hawkes a parlé à environ 2 000 élèves du secondaire à Hampton, Fredericton, Saint John et Woodstock. Il s'est également adressé à environ 150 étudiants en travail social et en éducation à l'Université St. Thomas et à l'Université du Nouveau-Brunswick ainsi qu'à près de 80 militants communautaires et aux membres du grand public lors d'un déjeuner organisé en partenariat avec le Saint John Human Development Council.

Les allocutions du révérend Hawkes ont été très bien reçues et sa tournée a fait l'objet de plusieurs articles dans les journaux.

Forums sur les droits de la personne et l'équité salariale

En décembre 2009, la Commission des droits de la personne a tenu à Fredericton un forum sur les droits de la personne et l'équité salariale intitulé *Taking Stock: Looking Ahead*. Ce forum avait pour but de faire mieux comprendre que l'équité salariale est une question de droits de la personne.

Les experts réunis pour l'occasion comprenaient la professeure Michèle Caron, de l'Université de Moncton, la directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, Johanne Perron, la sous ministre adjointe à la Direction des questions féminines, Norma Dubé, et l'avocate Melissa Everett Withers. Le président de la Commission des droits de la personne a également pris la parole.

La Commission a également organisé un forum intitulé *Bilan – Regard sur l'avenir / Taking Stock: Looking Ahead* le 15 mars au Musée historique du Madawaska, à Edmundston. Les membres du groupe d'experts comprenaient Anne Hébert, directrice générale du Conseil économique du Nouveau-Brunswick, Johanne Perron, directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, et Norma Dubé, sous ministre adjointe à la Direction des questions féminines.

Prix des pionniers des droits de la personne

Le Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est présenté par la Commission des droits de la personne en vue de reconnaître des pionniers de la protection et de la promotion des droits de la personne ainsi que leurs contributions historiques aux droits de la personne au Canada. Ce prix est décerné seulement quand une candidature méritante est présentée à la Commission.

En septembre 2009, le prix a été remis au révérend Brent Hawkes, C.M., en raison de son leadership dans la promotion de droits égaux pour les couples du même sexe et pour les groupes de gais, de lesbiennes, de bisexuels et de transgenres et bi-spirituels (GLBT).

Natif de Bath, au Nouveau-Brunswick, le révérend Hawkes est aux premières lignes du ministère auprès des groupes GLBT à Toronto depuis plus de trente ans. À titre de pasteur principal de la Metropolitan Community Church de Toronto, il a célébré les premiers mariages de personnes du même sexe reconnus par la loi en 2001 à Toronto.

Ce prix lui a été remis lors d'une cérémonie qui a eu lieu à Woodstock. Par la suite, le révérend Hawkes a participé à une tournée de conférences dans quatre municipalités du Nouveau-Brunswick.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été établi par la Commission des droits de la personne en 1988 afin de reconnaître les personnes et organismes du Nouveau-Brunswick qui se sont démarqués, à titre de bénévoles, par leurs efforts, leurs réalisations et leur leadership pour faire avancer les droits de la personne et l'égalité dans la province, et qui peuvent ainsi servir de modèles pour tous les Néo-Brunswickois.

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2009 a été décerné à l'équipe de hockey Lady Thunder de la Woodstock High School au cours d'une cérémonie qui a eu lieu à Woodstock le 16 septembre 2009.

Cette équipe féminine de hockey a été choisie en raison de l'appui que ses membres ont manifesté envers certaines joueuses victimes d'injures en raison de leur orientation sexuelle. La Commission a considéré que la manière de réagir de cette équipe face à ces incidents en faisant la promotion du respect et de l'acceptation des différentes orientations sexuelles dans sa ligue de hockey offre un bon modèle à suivre pour la promotion des droits de la personne chez les jeunes.

Le Prix des droits de la personne est décerné annuellement. On trouvera de plus amples renseignements au sujet du prix et des récipiendaires précédents en visitant le site Web de la Commission.

Relations avec les associations multiculturelles

En février 2009, la Commission des droits de la personne a adopté une stratégie visant à améliorer ses relations avec les associations multiculturelles au Nouveau-Brunswick. Cette stratégie a pour but de reconnaître le rôle que les meilleures pratiques dans le domaine des droits de la personne peuvent jouer afin de rendre la province du Nouveau-Brunswick plus accueillante.

Pour faire avancer cette stratégie au cours de l'année 2009-2010, la Commission a fait traduire en coréen, en mandarin et en espagnol sa brochure intitulée *Nos droits de la personne* et elle l'a distribuée à plusieurs groupes multiculturels au Nouveau-Brunswick. La Commission a aussi aidé le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick à faire la conception et l'essai d'un module sur les droits de la personne pour le Programme de formation linguistique en matière d'emploi du Nouveau-Brunswick destiné aux nouveaux arrivants. De plus, le personnel de la Commission a présenté des exposés au sujet de la *Loi sur les droits de la personne* et de la Commission à des associations multiculturelles ainsi que dans le cadre de programmes d'établissement des immigrants et de programmes de formation linguistique destinés aux immigrants.

Relations avec les médias

En 2009-2010, la Commission des droits de la personne a publié 14 déclarations ou communiqués, et a donné des entrevues dans les médias sur différents dossiers touchant les droits de la personne. Ces activités ont aidé la Commission à promouvoir son mandat de sensibilisation qui consiste à faire valoir l'égalité et à informer les Néo-Brunswickois de leurs droits de la personne et de leurs responsabilités.

Des communiqués de presse ont été publiés pour faire connaître les récipiendaires du Prix des droits de la personne et du Prix des pionniers des droits de la personne et pour annoncer des événements comme le forum sur l'équité salariale, la tournée de conférences du révérend Hawkes et la nomination des nouveaux membres de la Commission.

La Commission a aussi publié des déclarations pour souligner certaines journées nationales et internationales liées aux droits de la personne, comme la Journée internationale de la femme, la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Autres activités éducatives

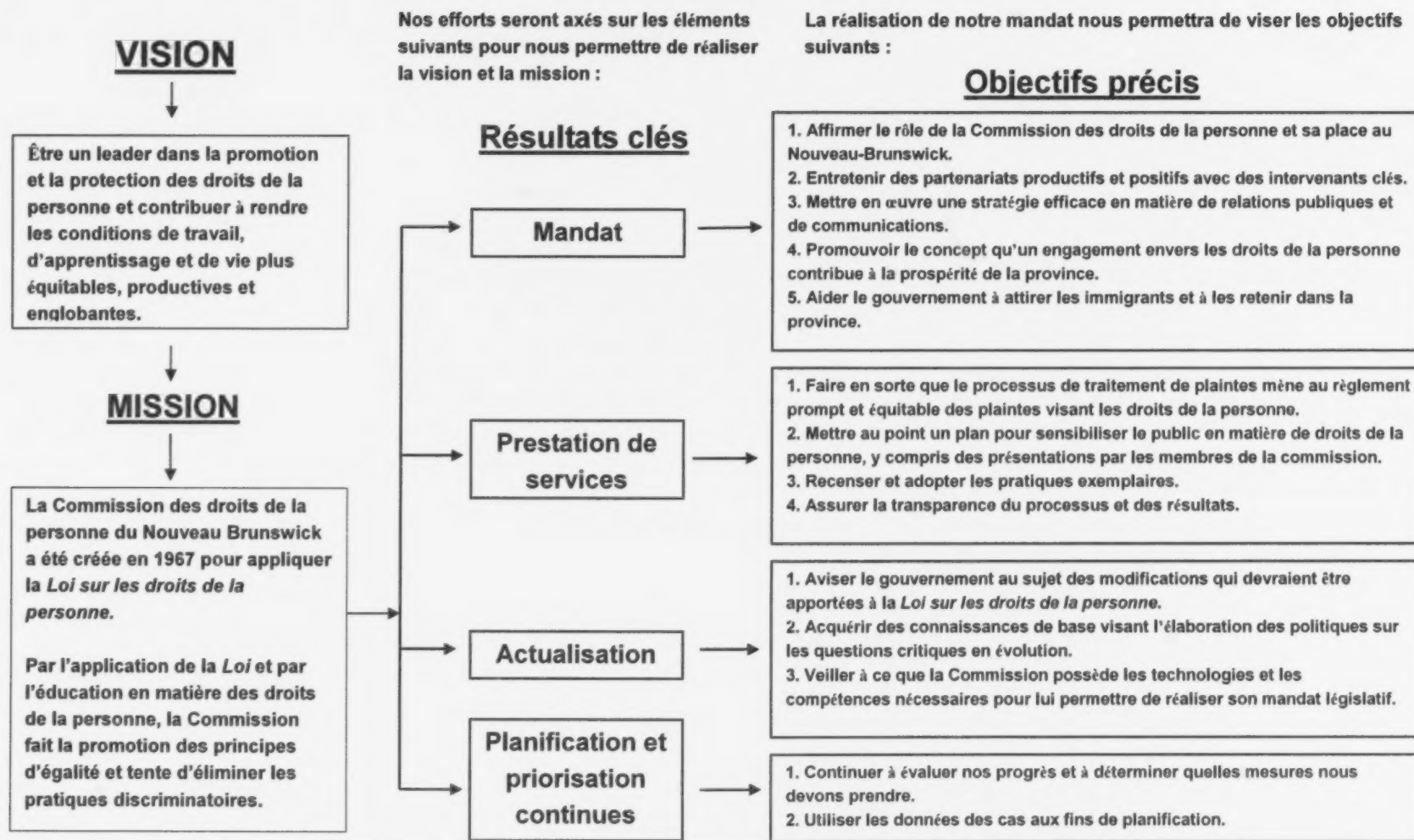
Environ 20 dirigeants communautaires de Dalhousie se sont joints à 13 membres et employés de la Commission des droits de la personne à l'occasion d'un petit-déjeuner rencontre organisé par la Commission à Dalhousie le 4 novembre. Le président y a parlé des activités de la Commission. Le petit-déjeuner a eu lieu en même temps que la réunion administrative de la Commission qui se tenait à Dalhousie ce jour là.

Au cours de l'année, la Commission a monté un stand lors de sept manifestations, dont l'assemblée générale annuelle de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick à Saint John en juin, la conférence sur la santé et la sécurité organisée par Travail sécuritaire NB à Saint John en septembre et la conférence « Party dans la cuisine aux Maritimes » présentée par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire à Moncton. Les stands mis sur pied aux conférences de la Fédération du travail et de Travail sécuritaire NB ont été organisés en partenariat avec la Direction des normes d'emploi et la Direction des relations industrielles du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Le site Web de la Commission a été mis à jour et a été réorganisé afin qu'il soit plus convivial et plus attrayant pour les utilisateurs, plus complet et plus uniforme sur le plan de la présentation visuelle. La fonction de recherche a été améliorée pour se limiter au site de la Commission, au lieu de parcourir tout le site www.gnb.ca.

Annexe A

Aperçu du plan stratégique 2006-2009



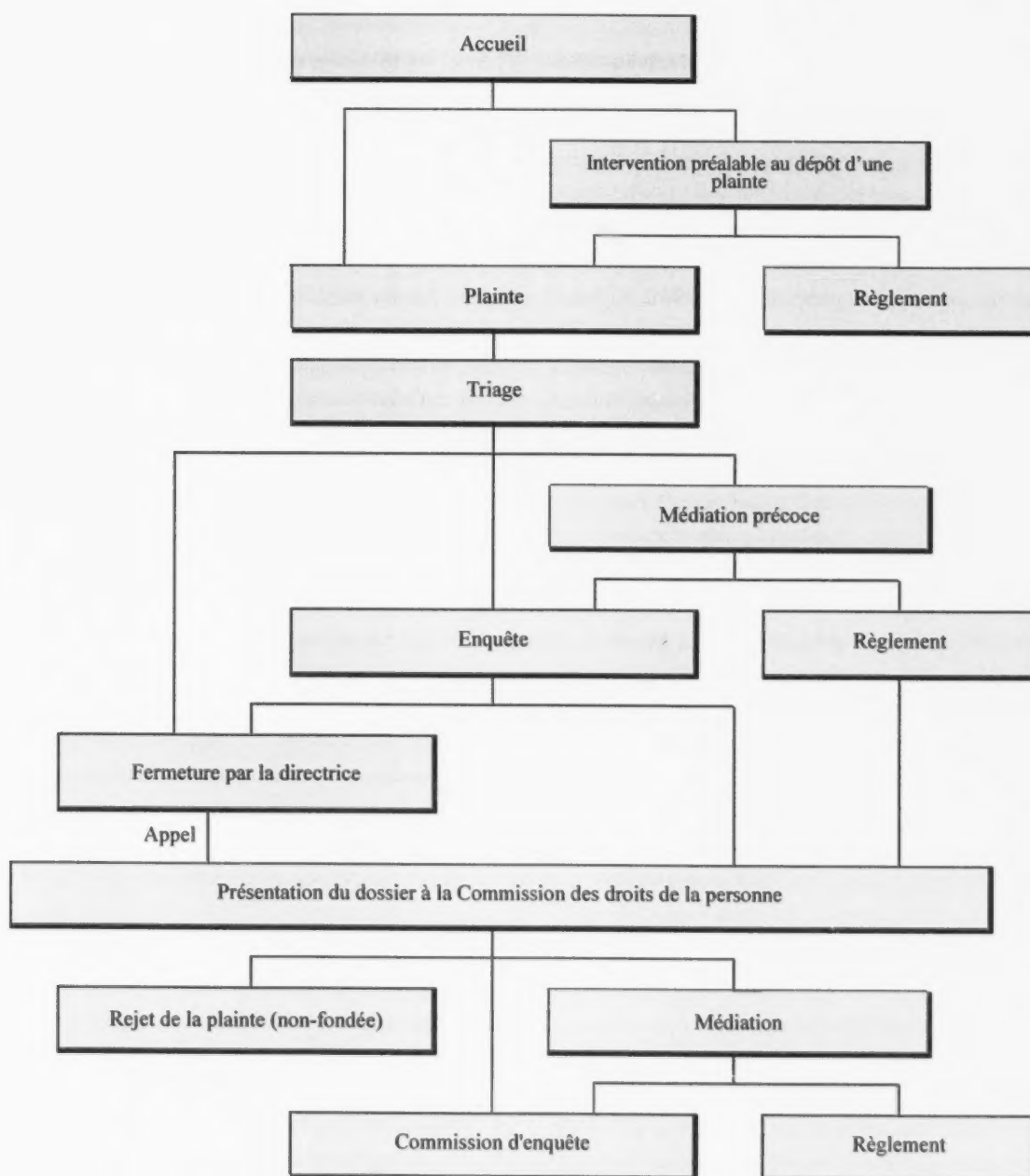
Annexe B

Organigramme



Annexe C

Acheminement des plaintes



Annexe D

Plaintes nouvelles, par motif et activité

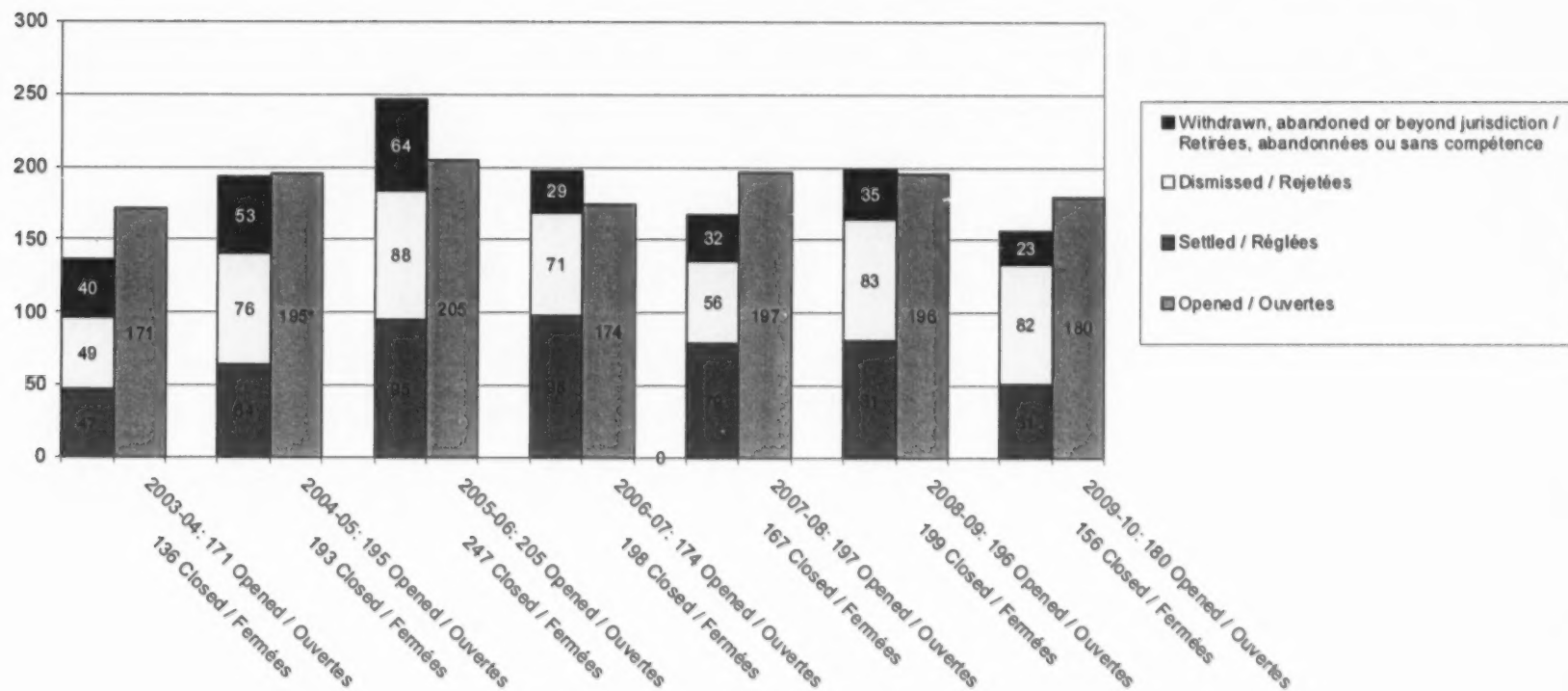
Du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	6	0	4	0	1	11 (4%)
Sexe	17	0	8	0	0	25 (8%)
Croyance (religion)	2	0	6	0	0	8 (3%)
Lieu d'origine	6	0	2	0	0	8 (3%)
État matrimonial	2	1	3	0	0	6 (2%)
Incapacité mentale	34	1	15	0	2	52 (16%)
Couleur	2	0	5	0	0	7 (2%)
Âge	8	0	25 [#]	0	1	34 (11%)
Ascendance	6	0	3	1	1	11 (4%)
Origine nationale	3	0	2	0	0	5 (2%)
Incapacité physique	63	0	17	0	5	85 (27%)
Harcèlement sexuel	12	0	2	0	0	14 (4%)
Orientation sexuelle	6	0	3	0	0	9 (3%)
Convictions ou activités politiques	6	0	5	0	1	12 (4%)
Condition sociale	5	2	12	0	3	22 (7%)
Représentatives	3	0	4	0	2	9 (3%)
	181	4	116	1	16	318*
Total	(57%)	(1%)	(37%)	(0%)	(5%)	

[#] Les plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge déposées par 16 plaignants contre un seul intimé sont comptées ici comme une seule plainte.

* Il y a eu 180 nouvelles plaintes distinctes si on compte une seule fois les plaintes semblables pour discrimination en raison de l'âge qui ont été déposées par 16 plaignants contre le même intimé, ainsi que chaque plainte alléguant de la discrimination fondée sur plusieurs motifs ou dans le cadre de plusieurs activités.

Plaintes ouvertes et fermées 2003-2010



Nota : Ce graphique diffère de ceux des rapports annuels précédents, car les plaintes semblables déposées par plusieurs plaignants contre un seul intimé sont comptées ici comme une seule plainte. De plus, les statistiques relatives aux plaintes fermées présentées dans ce graphique ne comprennent pas les plaintes qui ont été fermées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

Annexe E

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2008-2009, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2008-2009 Réelles	2009-2010 Budget principal	2009-2010 Budget	2009-2010 Réelles	2009-2010 Différence entre le budget réel et le budget rectifié
Traitement des plaintes et prévention	\$906,526	\$688,287	\$693,069	\$889,357	(\$196,288)
Services juridiques	\$256,189	\$246,552	\$248,425	\$272,191	(\$23,766)
Bureau de la Commission	\$54,362	\$27,581	\$27,581	\$47,479	(\$19,898)
Total	\$1,217,077	\$962,420	\$959,075	\$1,209,027	(\$239,952)

Annexe G

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Dépliants

- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité
- Processus de plaintes
- Nos droits de la personne (français, anglais, coréen, mandarin, espagnol)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2007)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004)

Autres publications

- Rapports annuels
- Orientations futures de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Recommandations au gouvernement (2008)
- Les mesures d'adaptation au travail (2006)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick. (2002)